

大滝人事労務研究所便り

「合同労組」との団体交渉をめぐるトラブル事例

合同労組からの救済申立が増加傾向

東京都労働委員会から、平成 23 年における「不当労働行為審査事件」の取扱状況が発表されました。これによると、合同労組からの救済申立は 89 件（新規申立事件の約 8 割に相当）であり、過去 10 年では最高となっています。

以下では、労働委員会が取り扱った（命令を出した）合同労組との団体交渉をめぐる最近の事例をご紹介します。

団交の時間・場所の限定が

不当労働行為に該当したケース

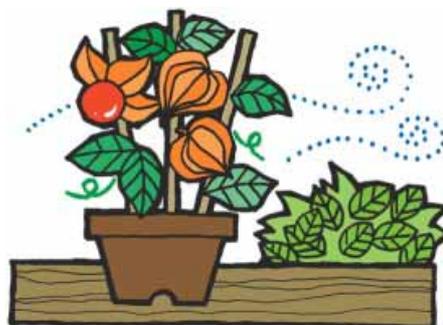
この事件は、国立大学である大阪大学が、教職員組合による団体交渉の申入れに対し、開催時間を「午後 0 時から午後 1 時の昼休みの時間帯」と指定し、開催場所を特定の地区に限定したことが、不誠実団交に該当するとして、救済申立があった事件です。なお、以前は、団交は勤務時間中や勤務時間終了後に行われていたそうです。

初審（大阪府労働委員会）は、大学側に対し、団交申入れに開催時間・場所の条件を正当な理由なく限定しないことおよび文書交付を命じたところ、大学側はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てています。

結論として、再審査申立ては棄却され、「大学が団体交渉の開催時間と場所を限定したことには正当な理由がなく、不当労働行為に当たる」とされました（7月9日）。

団交拒否が不当労働行為に該当したケース

千里金蘭大学（大阪）が、希望退職に応じなかった准教授（2人）が所属している労働組合と誠実に団体交渉



を行わなかったのは不当労働行為に該当するとして、大阪府労働委員会は「不当労働行為を繰り返さない」とする誓約文を組合側に渡すように大学側に命じました（7月13日）。

大学側では、2010年10月以降、組合側と団体交渉を続けていましたが、2011年度の教員配置の詳細を明示しないまま、希望退職に応じない場合は事務職へ職種変更するとし、その後、准教授は2011年3月末に解雇されていました。

派遣・パート・アルバイトの時給に関する動向

派遣スタッフの平均時給

株式会社リクルートが行った「派遣スタッフ募集時平均時給調査」（2012年6月）によると、三大都市圏における2012年6月度の募集時平均時給は1,480円で、20カ月連続で前年同月を上回る結果となりました。

この調査では、（1）オフィスワーク系、（2）営業・販売・サービス系、（3）IT・技術系、（4）クリエイティブ系、（5）医療介護・教育系の5つの職種に分けて調査を行っていますが、5月度まで（1）・（2）・（5）で前年同月を下回っ

ていたところ、6月度は(2)が前年同月を上回り、5職種中3職種で前年同月を上回る結果となりました。

エリア別にみるとどうか？

関東・東海・関西のうち前年同月比プラスとなったのは関東のみで、前年同月の平均時給 1,547 円に対し 1,550 円でした。

東海の平均時給は前年同月と 2012 年 6 月度のいずれも 1,308 円で、関西では前年同月 1,327 円、2012 年 6 月期 1,326 円という結果になりました。

パート・アルバイトの平均時給

また、同社の「パート・アルバイト全国エリア別募集時平均時給調査」(2012 年 6 月)によれば、三大都市圏における 2012 年 6 月期の募集時平均時給は 950 円で、前月比プラス 2 円となったものの、前年同月比ではマイナス 2 円という結果になりました。

同調査では、(1)販売・サービス系、(2)フード系、(3)製造・物流・清掃系、(4)事務系、(5)営業系、(6)専門職系、(7)その他の7つの職種に分けて調査を行っていますが、(1)・(3)・(4)・(5)で前月比プラス、前年同月比では(6)以外のすべての職種でプラスとなりました。

エリア別にみるとどうか？

首都圏エリアの平均時給は 993 円で前月比プラス 4 円でしたが、前年同月 1,001 円からマイナス 8 円という結果でした。

東海エリアの平均時給は 889 円で、前月 892 円、前年同月 897 円のいずれも下回る結果となりました。

関西エリアの平均時給は今月・前月ともに 898 円で、前年同月 901 円を 3 円下回りました。

～当事務所よりひと言～

ちょっと古くなりますが、運転手のてんかんの発作や睡眠時無呼吸症候群によって重大事故を起こした例がニュースによって報道されておりました。これらは、「従業員の健康管理・安全管理」という観点から問題ではありますが、会社の「リスク管理」という観点からも非常に重要なことだと思われまます。採用の段階で、応募者の既往歴を訪ねることはプライバシーの侵害になり許されないとされておりますが、車の運転等のように人命に影響を及ぼすような職種で募集する場合は、応募者はプライバシー権を主張できないと私は考えますがいかがでしょうか。それにしても多くの一般の職種で採用する場合には、応募者のプライバシー権がやはり尊重されると思われ、会社の採用の自由が制限されることには変わりはありません。何か腑に落ちないものを感じますが... (大滝)

一般社団法人日本能率協会「2012 年度新入社員『会社や社会に対する意識調査』」結果(速報)によると、「個人の裁量に任せられる職場」(14.7%)よりも「チームワークを重視する職場」(84.5%)を志向。「理想の上司・先輩像」として、「仕事について丁寧な指導をする」(52.4%)が第 1 位。また、「場合によっては叱ってくれる」(33.7%)は過去 5 年間で増加傾向にあり、上司・先輩からの指導を歓迎している。という結果が出たそうです

その一方で会社の中で「新型うつ」(A さん)と言われている方の相談を受け、ある産業カウンセラーが話を聞いた時の事例で、この A さんは「会社のために、こんなに一生懸命尽くしているのに、会社は自分の頑張りを認めてくれない」と切に訴え、会社の一番の問題点は「良いところを見ようとせず、悪いところばかり指摘してくる風土にある」と。「そういう風土が人材育成を阻んでいる」「もっと人の良いところを見ないと社員が腐っていく」と指摘したそうです。叱られた次の日、休んでしまうことについては、「上司から注意を受け、納得できないときは翌日休むようにしている」と「会社に対して行動で示さないと会社は分からないので休むようにしている」本人は、「誰かがアクションを起こさないと会社は変わらない」と使命感を持って動いている様子とのこと。そして企業の担当者に対して「新型うつ？」で理解を止めてしまうのではなく事態に対する理解を深めるよう努めることが、問題解決の糸口になると。私達はこれから、上司先輩としてどのような指導を行っていけばよいのでしょうか、悩みは尽きません(馬場)